

# 事例 3

あえて、応募者にとって好ましくない情報も開示し、入社前後のギャップを小さくして定着率を高める

B社

## ポイント

- ・ 中途採用では、応募者が培ってきた経験や技術レベルを実際に確認して選考
- ・ 入社してからの仕事が楽ではないことや福利厚生が十分でないことも、包み隠さずホームページに明記
- ・ 制度がなくても、柔軟に正社員へ転換
- ・ 工夫し、やりがいを味わい、成長や生きがいを感じることができる仕事環境を用意
- ・ 毎年計画的に 2～3 名を採用し、教育内容などのノウハウの蓄積や円滑なコミュニケーション、技術伝承などメリットを得る

## 1. 企業の概要

同社は、優れた食品流通システムをトータルに創造するために、食品を販売する店舗や物流倉庫、空調・厨房設備などの設計、施工、保守などを行っている。

一定の温度環境下で食品を管理・保持する食品流通システム「コールドチェーン」にも、同社が長年培ったテクノロジーとノウハウが活かされている。

本社のほか、関東地方を中心に全国 14 箇所の営業所がある。保守サービスは、スーパーマーケット等の冷蔵食品ケース等を中心として、24 時間 365 日の対応を行っており、1 都 13 県、6,500 店のメンテナンスを行っている。

## 2. 採用の取り組み状況

2009 年 4 月は 4 名の採用実績、2010 年 4 月は、営業拡大に備えることもあり、10 名を採用する予定である。例年は、

計画的に、2～3 名を採用している。毎年新入社員が入社するため、新入社員を受け入れる職場側にも、教育内容などのノウハウの蓄積、円滑なコミュニケーションや技能伝承できるなどのメリットが得られると思われる。

また、2009 年度の中途採用者は 6 名であり、提供しているサービスの内容から、経験・技術等のある者を採用することが多い。

中途採用にあたっては、書類審査はもちろんのこと、これまでに応募者が培ってきた経験や技術レベルについて、面接時の対応などを通じて実際に確認して選考を行っている。

募集はハローワークのほか、インターネットを通じても行っており、定着率は高いようである。

### 3. 特徴的な取り組み

同社の採用ホームページには、「仕事は楽ではありません。忍耐力が必要です。責任もあります。厚生施設は充分とは云えません。」と表記されている。労働条件が素晴らしいわけでもない。

それにも関わらず、同社には一定数の応募者がいて、その中から、毎年計画的に採用できている。

ここに同社の特徴が現れている。つまり、入社前後のギャップを小さくして定着率を高めている。実際、入社3年目までに退職する従業員は、8.3%である。

また、同社では、技術力を支えているのは、同社の従業員であり、その従業員の努力と誠実さである、と考えている点である。

これは、社是にも「感謝 誠実 努力」として示されている。さらに、同社が採用したい人材として、「自分の工夫を生かし、汗を流した達成感、やりがいを味わう、そんな所に生きがいを感じられる人」ということも明記されている。

同社では、過去に3名を「パートタイマー」からいわゆる契約社員である「嘱託」、そして「嘱託」から正社員に転換させた実績がある。また、若年者等トライアル雇用制度を活用して採用を行い、定着した実績もある。

これらは、既に一緒に働いている時間があることから、企業としても働く側

としても、お互いに安心して正社員に転換することができる。

同社には、現在3名のパートタイマーが働いているが、全員が、家庭の事情からパートタイムを選択している。特に転換制度があるわけではないが、家庭の事情に支障がなくなれば、嘱託そして正社員へと転換していく可能性もある。

OJT以外にも、大手メーカーが主宰している機器取扱研修に、積極的に参加し、保守サービスのレベルアップに取り組んでいる。

また、同社の重要な顧客の1つであるスーパーマーケット等の冷蔵食品ケース等の修理は、一定の時間内に修理が完了しないと食品が腐敗する特性を持つ。

このような仕事環境があるからこそ、同社の従業員は工夫し、やりがいを味わい、成長や生きがいを感じることができ、定着率を高めているようだ。

#### 会社概要

本社	茨城県
創業	1948年
売上高	10億円以上 100億円未満
従業員数	100名以上 300名未満
平均年齢	39歳（正社員平均）
事業内容	店舗設備他の設計・施工・保守など